



Motifs de décision

Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,
du transport et des autres travailleurs et travailleuses
du Canada (TCA-Canada),

plaignant/requérant,

et

American Cartage Agencies ltée/Dragon Lady
Express ltée; American Cartage ltée,

intimées/employeurs.

Dossiers du Conseil : 29241-C et 29845-C

Référence neutre : 2013 CCRI 684

Le 28 mai 2013

Le Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil) était composé de M^e Elizabeth MacPherson, Présidente, ainsi que de M. Terence Lineker et M^{me} Cindy Oliver, Membres.

Procureurs inscrits au dossier

Peter Shklanka, pour le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada);

Stephanie Vellins, pour American Cartage Agencies ltée/Dragon Lady Express ltée et American Cartage ltée.

I. Nature de la plainte et de la demande

[1] Le 27 janvier 2012, le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (TCA-Canada ou le syndicat) a déposé une plainte auprès du Conseil en vertu de l'article 92 du *Code canadien du travail* (*Partie I – Relations du travail*) (le *Code*), dans laquelle il allègue qu'American Cartage Agencies ltée (ACAL) et Dragon Lady Express ltée (ci-après appelées collectivement l'employeur) ont illégalement mis en lock-out les membres d'une unité de négociation représentée par le syndicat et se sont livrées à un certain nombre de pratiques déloyales de travail lorsqu'elles ont mis à pied ces employés et transféré leur travail à une entreprise affiliée relevant de la compétence provinciale (dossier du Conseil n° 29241-C; la plainte de 2012). À la suite d'une téléconférence de gestion de l'affaire tenue le 12 mars 2012, et avec le consentement des parties, American Cartage ltée (American Cartage) a été ajoutée à titre d'intimée à la présente plainte.

[2] Le traitement de la plainte en l'espèce a été considérablement retardé en raison des demandes de communication de renseignements, nombreuses et complexes, qui ont été formulées par le syndicat. L'employeur a communiqué volontairement une quantité importante de renseignements, et le Conseil a ordonné la communication de renseignements supplémentaires en juillet 2012, sans toutefois acquiescer à toutes les demandes du syndicat (voir *American Cartage Agencies ltée*, 2012 CCRI LD 2839). Le syndicat a demandé le réexamen de la décision rendue par le Conseil concernant la communication de renseignements (voir *American Cartage Agencies ltée and American Cartage ltée*, 2012 CCRI LD 2917). Au bout du compte, la présentation des observations relatives à la plainte n'a pris fin que le 28 janvier 2013.

[3] Après avoir déposé sa plainte auprès du Conseil, le syndicat a présenté une demande à la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique (CRTCB) en vue d'obtenir une déclaration selon laquelle ACAL, American Cartage, Dragon Lady Express ltée, Chateau Gloria Entreprises inc. et Indian River Transport ltée constituent un employeur unique aux fins du *Labour Relations Code* de la Colombie-Britannique (le *Code* de la C.-B.). Subsidiairement, le syndicat a demandé à la CRTCB de déclarer qu'il y avait eu vente d'entreprise de ACAL ou American Cartage à Dragon Lady Express ltée ou Indian River Transport ltée. Il a aussi demandé

une déclaration selon laquelle les parties intimées avaient enfreint les articles 6 et 9 du *Code de la C.-B.* Dans une décision rendue le 1^{er} février 2013 (CRTCB n° B33/2013), la CRTCB a déclaré qu'elle reporterait l'examen de la demande du syndicat jusqu'à ce que le Conseil ait tranché les questions touchant l'ordonnance d'accréditation fédérale.

[4] Le 26 février 2013, le syndicat a présenté une demande au Conseil en vue d'obtenir une déclaration concernant les entités liées par son ordonnance d'accréditation fédérale et une décision quant à savoir si certaines ou l'ensemble de ces entités ont cessé de relever de la compétence fédérale lorsqu'ACAL a mis fin à ses activités extraprovinciales en février 2012 (dossier du Conseil n° 29845-C; la demande de 2013).

[5] Le syndicat a demandé au Conseil d'instruire ensemble la plainte de 2012 et la demande de 2013. Compte tenu des faits contextuels communs, l'employeur est d'accord pour que les observations et les documents présentés par chacune des parties en ce qui a trait à la plainte de 2012 soient examinés par le Conseil dans le cadre de la demande de 2013, mais il s'oppose à ce que l'instruction de la plainte de 2012 soit retardée davantage.

[6] En raison des points communs qui existent entre les éléments de preuve présentés dans les deux affaires dont il est maintenant saisi, le Conseil a jugé qu'il y avait lieu d'instruire ensemble la plainte de 2012 et la demande de 2013, conformément à l'article 20 du *Règlement de 2012 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement*).

II. Contexte et faits

[7] Le 27 juillet 2007, TCA-Canada a été accrédité pour représenter une unité de propriétaires-exploitants et de chauffeurs au service d'ACAL (ordonnance du Conseil n° 9318-U). Avant cette date, ces employés étaient représentés par la Section locale 31 de la Fraternité internationale des Teamsters (la Section locale 31 des Teamsters).

[8] Selon les dossiers du Conseil, ACAL a été constituée en personne morale en décembre 1976, à l'origine sous la raison sociale Dartford Enterprises ltée. L'entreprise a changé son nom pour ACAL le 1^{er} avril 1977. À l'époque, ACAL avait indiqué que son activité principale était le ramassage et la livraison de conteneurs entre des ports de haute mer dans l'État de Washington, aux États-Unis, et Vancouver, en Colombie-Britannique. En se fondant sur cette information,

l'ancien Conseil canadien des relations du travail (le CCRT) avait conclu que l'entreprise relevait de la compétence fédérale aux fins des relations du travail.

[9] Les dossiers indiquent que la propriétaire d'ACAL possédait aussi une entreprise distincte, Sea-Van Enterprises inc. (Sea-Van), qui concluait des ententes verbales avec un certain nombre de propriétaires-exploitants pour l'utilisation des permis et des droits de circulation d'ACAL. Dans l'ordonnance d'accréditation initiale rendue à l'égard de la Section locale 31 des Teamsters par le CCRT, en septembre 1988, il était indiqué qu'ACAL et Sea-Van constituaient un employeur unique aux fins du *Code*. À l'époque, le rapport de l'agent enquêteur du CCRT précisait aussi qu'une ordonnance d'accréditation rendue par la CRTCB existait déjà à l'égard de la section locale 31 du General Truck Drivers and Helpers Union pour une unité d'employés d'« American Cartage Agencies ltée et American Terminals ltée » (traduction). Selon les dossiers du Conseil, l'ordonnance de la CRTCB a été rendue initialement en avril 1965, puis a été modifiée en novembre 1982.

[10] L'ordonnance d'accréditation rendue par le CCRT en 1988 concernant les propriétaires-exploitants travaillant pour ACAL/Sea-Van a été révoquée en 1991 après qu'une pétition eut été présentée pour demander la révocation. Cependant, en mai 1993, la Section locale 31 des Teamsters a présenté une demande en vue d'être accréditée à titre d'agent négociateur des propriétaires-exploitants chez ACAL/Sea-Van. Dans le rapport rédigé à l'époque par l'agent enquêteur, il était indiqué que, en raison de la situation économique qui régnait en 1990-1991, ACAL avait cessé ses activités extraprovinciales, même si elle avait conservé les permis liés à l'exécution de ce travail. Au moment où a été présentée la demande de 1993, ACAL s'occupait principalement de décharger des conteneurs à partir des quais de Vancouver et d'en distribuer le contenu dans la région du Grand Vancouver, mais elle se disait prête, disposée et apte à transporter des conteneurs en provenance et à destination de l'extérieur de la province. Même si rien dans la preuve n'indiquait qu'ACAL ou Sea-Van menait véritablement des activités de transport extraprovinciales à l'époque, le CCRT a rendu en juin 1993 une ordonnance accréditant la Section locale 31 des Teamsters à titre d'agent négociateur d'une unité de propriétaires-exploitants travaillant pour ACAL/Sea-Van (ordonnance du Conseil n° 6241-U).

[11] En octobre 2006, afin de répondre à la demande, ACAL a acquis dix tracteurs routiers et a embauché des chauffeurs pour les conduire (voir *Randhawa*, 2010 CCRI 487). ACAL/Sea-Van a reconnu volontairement la Section locale 31 des Teamsters à titre d'agent négociateur de ces chauffeurs. En mai 2007, lorsque TCA-Canada a présenté la deuxième de deux demandes visant à déloger la Section locale 31 des Teamsters à titre d'agent négociateur de l'unité des propriétaires-exploitants, toutes les parties étaient d'accord pour que les chauffeurs de l'entreprise fassent partie de la même unité de négociation que les propriétaires-exploitants. L'employeur était représenté par un procureur durant cette procédure, mais aucune question quant à l'identité de l'employeur des chauffeurs ou à la compétence du Conseil pour traiter la demande n'a été soulevée.

[12] Dans le cadre de son examen de la demande d'accréditation présentée par TCA-Canada en 2007, l'agent enquêteur du Conseil a signalé dans son rapport que l'entreprise Sea-Van avait cessé d'exister. Par conséquent, seul le nom d'ACAL figure comme employeur dans l'ordonnance d'accréditation que le Conseil a rendue en juillet 2007 (9318-U).

[13] TCA-Canada et ACAL ont conclu une convention collective en vigueur pour la période du 1^{er} janvier 2009 au 30 juin 2010. À la suite d'un lock-out de l'unité de négociation en avril 2011, les parties ont conclu une nouvelle convention collective, dont la date d'expiration était le 30 juin 2012.

[14] Le 12 septembre 2011, ACAL a changé son nom pour Dragon Lady Express ltée (Dragon Lady). Dragon Lady affirme qu'elle possède actuellement une flotte de deux camions loués qui sont utilisés pour offrir des services de dépannage à d'autres entreprises de camionnage. Dragon Lady prétend que les chauffeurs représentés par TCA-Canada sont en fait les employés d'une entreprise affiliée, American Cartage, qui en est l'employeur réel depuis au moins 2004. Dragon Lady soutient qu'elle détient un permis d'exploitation distinct de ceux d'American Cartage.

[15] Dans une lettre datée du 18 janvier 2012, American Cartage a informé TCA-Canada que, le vendredi 20 janvier 2012, elle allait envoyer des avis de mise à pied aux 43 propriétaires-exploitants et chauffeurs de l'entreprise représentés par le syndicat. La lettre mentionnait que l'entreprise fonctionnait à perte et que la banque avait demandé le remboursement de son prêt.

En conclusion, il était indiqué que la propriétaire « n'avait d'autre choix que de fermer American Cartage, du moins pour le moment » (traduction).

[16] American Cartage ltée a cessé ses activités le 3 février 2012, date à laquelle les propriétaires-exploitants et les chauffeurs ont été mis à pied.

III. Questions à trancher

[17] Le 12 mars 2012, le Conseil a tenu une téléconférence de gestion de l'affaire avec les parties au sujet de la plainte déposée par le syndicat en 2012. À la suite de cette téléconférence, le Conseil a indiqué aux parties quelles étaient les questions à trancher dans cette affaire :

- 1) déterminer l'identité du véritable employeur des employés faisant partie de l'unité de négociation représentée par TCA-Canada (American Cartage ltée ou ACAL/Dragon Lady);
- 2) déterminer les motifs qui ont mené à la mise à pied des membres de l'unité de négociation en 2012 (et déterminer ainsi si cette mise à pied constituait un lock-out illégal au sens du *Code*).

[18] Pour donner suite à la demande présentée par le syndicat en 2013, le Conseil doit aussi déterminer s'il a toujours compétence sur l'une ou l'autre des activités de l'employeur.

IV. Position des parties

A. Le syndicat

[19] Le syndicat soutient que Dragon Lady est l'ancienne ACAL et qu'elle est régie à la convention collective conclue entre TCA-Canada et ACAL. Le syndicat soutient qu'American Cartage est le nom actuel de l'entreprise auparavant connue sous le nom de Sea-Van Entreprises ltée. Il souligne que la propriétaire d'ACAL/Dragon Lady, M^{me} Gloria Vander Schaff, est la seule personne inscrite comme administratrice et dirigeante de l'entreprise American Cartage. Elle est aussi propriétaire de l'entreprise Chateau Gloria Entreprises inc.; cette entreprise possède plusieurs remorques qu'elle loue à Dragon Lady et à une entreprise appartenant à un parent de M^{me} Vander Schaff, Indian River Transport ltée.

[20] Le syndicat affirme qu'American Cartage met à pied ses employés syndiqués et transfère leur travail à son entreprise affiliée non syndiquée. Il affirme aussi que cette mesure a pour but de miner le syndicat et d'obtenir des concessions que l'employeur n'a pas réussi à obtenir du syndicat pendant la ronde de négociations collectives de 2011. Le syndicat prétend que M^{me} Vander Schaff a fermé American Cartage afin d'éviter d'avoir à s'acquitter de ses obligations envers le syndicat et les employés. Il soutient que la fermeture de l'entreprise a été motivée par un sentiment antisyndical, et que les mises à pied constituent un lock-out illégal des membres du syndicat ainsi qu'une pratique déloyale de travail.

[21] Le syndicat explique que, au cours de la ronde de négociations collectives de laquelle découle l'actuelle convention collective, l'employeur avait demandé des concessions importantes de la part du syndicat. Au bout du compte, l'employeur a mis l'unité de négociation en lock-out en avril 2011. Le syndicat précise que, même après la ratification d'une entente de principe, l'employeur a continué de prendre des mesures pour miner le pouvoir de négociation du syndicat et d'enfreindre les dispositions de la convention collective. Il allègue que les avis de mise à pied envoyés en janvier 2012 visaient à forcer les employés à accepter des conditions d'emploi moins avantageuses.

[22] Le syndicat demande au Conseil de conclure qu'American Cartage et ACAL/Dragon Lady sont toutes les deux liées par l'ordonnance d'accréditation fédérale détenue par TCA-Canada. Il allègue que Dragon Lady fait appel à des chauffeurs non syndiqués pour conduire ses camions. Il soutient que, en mettant à pied des employés syndiqués et en transférant leur travail à une entreprise affiliée non syndiquée, l'employeur a déclenché un lock-out illégal, est intervenu dans la représentation des membres par le syndicat et a voulu obliger ses employés à cesser d'adhérer à TCA-Canada, en violation du *Code*.

[23] Le syndicat soutient que, en cessant d'offrir des services de transport extraprovinciaux, ACAL/Dragon Lady a aussi cessé de relever de la compétence fédérale aux fins des relations du travail, relevant depuis de la compétence provinciale. Il souhaite obtenir une déclaration du Conseil selon laquelle les activités actuelles d'ACAL/Dragon Lady ne relèvent pas de la compétence fédérale.

[24] Le syndicat demande également que Sea-Van Holdings inc., la société mère d'ACAL/Dragon Lady et American Cartage, et sa propriétaire, M^{me} Gloria Vander Schaaf, soient ajoutées à titre de parties à la procédure du Conseil.

[25] Le syndicat soutient que le Conseil a commis une erreur en restreignant les questions à trancher dans le cadre de la plainte de 2012, et que les renseignements qui lui ont été fournis par l'employeur sur l'ordre du Conseil ne lui permettent pas de démontrer le bien-fondé de sa cause. Il soutient également que des questions de crédibilité et des questions liées aux motifs de l'employeur devraient amener le Conseil à tenir une audience.

B. L'employeur

[26] L'employeur affirme que, depuis 2004, le véritable employeur des propriétaires-exploitants et des chauffeurs de l'entreprise est American Cartage, et non pas ACAL. Il soutient qu'American Cartage est titulaire des permis d'exploitation qu'utilisent les membres de l'unité de négociation, et que si l'ordonnance d'accréditation et la convention collective n'ont pas été actualisées pour tenir compte de ce changement, c'est simplement en raison d'un oubli de la part des deux parties.

[27] L'employeur soutient que, jusqu'au 3 février 2012, American Cartage offrait de façon régulière et continue des services de transport transfrontaliers quotidiens aux termes d'un contrat avec IKO Industries. Il prétend que, par conséquent, American Cartage relevait bel et bien de la compétence fédérale aux fins des relations du travail. Selon l'employeur, le dernier trajet effectué pour IKO Industries a eu lieu le 3 février 2012, ce qui coïncide avec la date à laquelle American Cartage a mis à pied ses chauffeurs et ses employés de bureau et a cessé d'offrir des services de transport. American Cartage reconnaît qu'elle a continué d'exploiter un atelier d'entretien non syndiqué pendant environ un mois après avoir mis fin à ses activités principales de transport, mais elle affirme que l'entreprise a fermé ses portes. Dans une lettre datée du 30 mai 2012, WorkSafeBC a confirmé qu'elle avait annulé la protection pour l'indemnisation des accidentés du travail d'American Cartage. L'employeur a aussi fourni une copie d'un document du Pacific Gateway Portal indiquant qu'American Cartage n'est plus considérée comme un transporteur reconnu.

[28] L'employeur reconnaît qu'un lock-out a eu lieu en avril 2011 lorsque les parties négociaient le renouvellement de la convention collective qui avait expiré le 30 juin 2010, mais il nie que les mises à pied survenues en février 2012 visaient à miner le syndicat ou à contraindre les employés à accepter des conditions de travail moins avantageuses que celles qu'ils avaient acceptées dans l'entente de principe du 9 avril 2011.

[29] L'employeur affirme qu'il a envoyé les avis de mise à pied parce que la banque lui avait demandé de rembourser son prêt et qu'elle ne financerait plus la marge de crédit d'exploitation de l'entreprise. Une copie des lettres adressées à American Cartage par les avocats de la banque le 17 janvier 2012 et le 30 janvier 2012 a été fournie au syndicat et au Conseil.

[30] Selon l'employeur, même s'il a envoyé les avis de mise à pied à un moment où l'entreprise cherchait à déterminer si elle avait la capacité financière de rester en affaires sans le financement de la banque, il n'a pas demandé de concessions de la part du syndicat pour demeurer en activités. L'employeur nie qu'American Cartage a transféré du travail à Dragon Lady.

[31] L'employeur soutient que, jusqu'à ce que son nom soit changé pour Dragon Lady en septembre 2011, ACAL était une société « en veilleuse » (traduction) qui n'avait pas de compte bancaire et qui n'émettait pas de chèques de paye pour les membres du syndicat. Il affirme que Dragon Lady dispose de deux camions loués et qu'elle offre maintenant des services de « dépannage » (traduction) à toute entreprise de camionnage qui en a besoin. Dragon Lady a ses propres permis d'exploitation, distincts de ceux d'American Cartage. L'employeur soutient que Dragon Lady n'a pas de relation de négociation collective avec TCA-Canada.

[32] L'employeur soutient que le Conseil a correctement formulé les questions à trancher dans le cadre de la plainte de 2012. Il affirme qu'il a communiqué des renseignements complets au syndicat et que les documents versés au dossier sont suffisants pour permettre au Conseil de trancher la plainte de 2012 et la demande de 2013.

V. Analyse et décision

[33] Ayant examiné les observations écrites des parties relativement à la plainte de 2012 et à la demande de 2013, le Conseil est convaincu que la tenue d'une audience n'est pas nécessaire, et il

exerce le pouvoir discrétionnaire que lui confère l'article 16.1 du *Code* de trancher les présentes affaires sans tenir d'audience.

A. Qui est le véritable employeur des employés de l'unité de négociation représentée par TCA-Canada, et celui-ci est-il lié par l'ordonnance d'accréditation du CCRI n° 9318-U?

[34] En se fondant sur les renseignements dont il dispose maintenant, le Conseil constate qu'il a été mal informé en 2007 lorsqu'il a rendu l'ordonnance accréditant TCA-Canada dans laquelle il indiquait qu'ACAL était le seul employeur. Selon les renseignements qui lui avaient été présentés à ce moment-là, Sea-Van avait cessé d'exister. Des documents fournis en l'espèce par l'employeur révèlent que Sea-Van Entreprises inc. a changé son nom pour « American Cartage liée » le 10 novembre 2004. Sous cette nouvelle appellation, American Cartage a repris les activités que menait anciennement Sea-Van, ce qui comprend la conclusion de contrats avec des chauffeurs pour l'utilisation des permis et des droits de circulation d'ACAL ou des tracteurs routiers et des remorques appartenant à Sea-Van Holdings inc. Les éléments de preuve révèlent aussi qu'American Cartage détenait des permis non exclusifs délivrés par l'Administration portuaire de Vancouver (APV), lesquels lui permettaient d'exercer ses activités sur la propriété de l'APV, et que les propriétaires-exploitants sont et étaient rémunérés par American Cartage, plutôt que par ACAL.

[35] Si le Conseil avait disposé de ces renseignements en 2007, il aurait vraisemblablement conclu qu'American Cartage et ACAL constituaient un employeur unique, au même titre qu'ACAL et Sea-Van avaient été considérées comme étant un employeur unique lorsque les employés étaient représentés par la Section locale 31 des Teamsters, et l'ordonnance d'accréditation de TCA-Canada aurait été formulée en conséquence.

[36] Aux fins de la présente procédure, le Conseil déclare donc que, au moment où il a accrédité TCA-Canada à titre d'agent négociateur de l'unité des chauffeurs en juillet 2007, ACAL et American Cartage constituaient un employeur unique. Par conséquent, American Cartage était liée par la convention collective entre ACAL et TCA-Canada s'appliquant aux employés de l'unité de négociation décrite dans l'ordonnance du Conseil n° 9318-U. Le Conseil comprend que, au fil des années qui se sont écoulées depuis, les parties elles-mêmes n'ont pas fait de distinction entre ACAL et American Cartage en ce qui a trait à leurs relations du travail ou aux

obligations des employeurs en vertu du *Code* et de la convention collective. Par conséquent, la présente déclaration vise simplement à officialiser une relation de fait qui existait entre les parties et n'a pas pour but d'imposer de nouvelles obligations, financières ou autres, aux parties.

[37] Les éléments de preuve dont dispose le Conseil révèlent aussi qu'American Cartage a cessé ses activités le 3 février 2012. À cette date, American Cartage a mis à pied ses chauffeurs et ses employés de bureau, et elle a cessé d'offrir des services de transport. Elle n'a plus d'employés, pas plus qu'elle n'a désormais de permis pour accéder à la propriété de l'Administration portuaire de Vancouver. Bien qu'ACAL/Dragon Lady demeure en exploitation, toutes les activités qu'elle a menées depuis le 3 février 2012 se sont entièrement déroulées dans la province de la Colombie-Britannique. À l'heure actuelle, ACAL/Dragon Lady n'a pas de licences ou de permis qui lui permettraient d'exercer des activités interprovinciales ou internationales. Par conséquent, depuis cette date, rien ne permet au Conseil de continuer d'affirmer qu'ACAL/Dragon Lady relève de la compétence fédérale.

[38] À cet égard, la situation est semblable à celle qui était en cause dans *Pacific Coach Lines ltée*, 2012 CCRI 623 (*PCL 623*). Dans cette affaire, le Conseil avait d'abord conclu que l'employeur, Pacific Coach Lines ltée (PCL), fournissait des services de transport extraprovinciaux par autobus et relevait par conséquent de la compétence fédérale aux fins des relations du travail. À la suite de cette décision, PCL a cessé d'offrir des services extraprovinciaux et a abandonné les permis qu'elle détenait pour mener ce genre d'activité. Le Conseil était d'avis que, compte tenu de ces circonstances, il était obligé de réexaminer la question de sa compétence sur les activités de PCL avant de statuer sur la demande de déclaration d'employeur unique et la plainte de pratique déloyale de travail du syndicat. Dans *PCL 623*, précitée, le Conseil a conclu que, dès l'instant où PCL avait mis fin à ses activités extraprovinciales, elle n'était plus assujettie au *Code* :

[97] Comme l'a souligné le Conseil dans la décision *PCL 2427*, pour conclure à l'existence de la compétence fédérale, les faits doivent établir que les voyages extraprovinciaux de l'employeur ont lieu de façon régulière et continue (*Pioneer Truck Lines Ltd.*, 1999 CCRI 31; *Autocar Royal (9011-4216 Québec Inc.)*, 1999 CCRI 42; et *Acadian Lines Limited* (1994), 96 di 41 (CJRB n°. 1094)). Compte tenu des changements apportés par PCL, le Conseil est obligé de conclure qu'il a perdu compétence sur PCL et que la société relève maintenant de la compétence provinciale aux fins des relations du travail.

[39] Dans le cadre d'un contrôle judiciaire, la Cour d'appel fédérale a confirmé la décision du Conseil (*Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada, section 114) c. Pacific Coach Lines Ltd.*, 2012 CAF 329), en énonçant ce qui suit :

[21] Nous sommes d'accord avec le Conseil qui estime que la question de la compétence constitue une question préliminaire. Le conseil ne pouvait disposer de la demande sans se demander s'il avait l'autorité constitutionnelle pour rendre une ordonnance visant PCI. Les faits de l'affaire tels qu'ils ont été présentés au Conseil lorsque le différend a pris naissance ne pouvaient être ignorés.

[25] À notre avis, le Conseil a dûment tenu compte du droit applicable et a utilisé le cadre d'analyse qui convient au regard des questions en litige. La décision du Conseil est complète et réfléchie. Au vu de la preuve, il était loisible au Conseil d'en venir à la conclusion à laquelle il est venu et nous n'avons trouvé aucune erreur de principe ou de fait justifiant notre intervention. Par conséquent, c'est à juste titre que le Conseil a décliné compétence et, pour ce motif, c'est à bon droit qu'il a rejeté la demande de déclaration d'employeur unique ainsi que la plainte pour pratique déloyale de travail déposées par le Syndicat.

[40] En l'espèce, en se fondant sur les éléments de preuve dont il dispose, le Conseil conclut qu'il n'a plus compétence sur les activités d'ACAL/Dragon Lady. Par ailleurs, le syndicat n'a pas réussi à démontrer que le Conseil a compétence sur les activités de Sea-Van Holdings inc., la société mère d'ACAL/Dragon Lady et American Cartage. Par conséquent, le Conseil rejette la demande du syndicat visant à ajouter Sea-Van Holdings inc. et sa propriétaire, Gloria Vander Schaaf, à titre de parties à la procédure du Conseil.

[41] Ayant établi qu'ACAL/Dragon Lady ne relevait plus de la compétence fédérale aux fins des relations du travail, le Conseil conclut que l'ordonnance d'accréditation fédérale que détient le syndicat (ordonnance du Conseil n° 9318-U), laquelle désigne ACAL à titre d'employeur, est actuellement sans effet. Cette ordonnance restera en veilleuse aussi longtemps que Dragon Lady n'exercera pas d'activités de transport extraprovinciales.

B. La mise à pied en février 2012 des membres de l'unité de négociation représentée par TCA-Canada constitue-t-elle une pratique déloyale de travail ou un lock-out illégal au sens du Code?

[42] Le syndicat allègue qu'American Cartage a mis à pied des employés syndiqués et a transféré leur travail à son entreprise affiliée non syndiquée afin de miner le syndicat et d'obtenir des concessions qu'elle n'avait pas été en mesure d'obtenir de la part du syndicat durant la ronde de

négociations collectives de 2011. Il soutient que la fermeture de l'entreprise était motivée par un sentiment antisyndical et que les mises à pied constituent un lock-out illégal des membres du syndicat et une pratique déloyale de travail.

[43] L'employeur nie que les mises à pied effectuées en février 2012 avaient pour but de miner le syndicat ou de contraindre les employés à accepter des conditions d'emploi moins avantageuses que celles qu'ils avaient acceptées le 9 avril 2011. Il affirme qu'il a envoyé des avis de mise à pied parce que la banque lui avait demandé de rembourser son prêt et qu'elle avait décidé de mettre fin à la marge de crédit d'exploitation de l'entreprise. À ce moment-là, la propriétaire cherchait à déterminer si elle pouvait continuer d'exploiter l'entreprise sans l'aide de la banque. Elle a par la suite conclu qu'elle n'était pas en mesure de le faire et a fermé l'entreprise.

[44] L'employeur ne nie pas qu'il a essayé d'obtenir des concessions de la part du syndicat durant les négociations collectives qui ont eu lieu en 2010-2011. À l'époque, l'employeur a fait part de ses préoccupations non seulement au syndicat, mais aussi aux employés et à l'Administration portuaire de Vancouver. Selon la propriétaire d'American Cartage, les entreprises de camionnage étaient trop nombreuses, bon nombre d'entre elles n'étaient pas syndiquées, elles étaient toutes en quête du même type de travail, et son entreprise ne pouvait demeurer concurrentielle tout en continuant de rémunérer ses employés selon l'échelle syndicale des salaires. American Cartage a averti le syndicat et ses membres qu'elle se trouvait dans une mauvaise situation financière et que, si un conflit de travail survenait, elle risquait de devoir fermer définitivement l'entreprise.

[45] Bien que les parties aient signé une entente de principe en avril 2011, l'employeur a continué d'éprouver des difficultés financières. En mai 2011, l'employeur a demandé au syndicat d'être déchargé des obligations découlant de certaines dispositions de la convention collective, et il a demandé de rencontrer les chauffeurs et les propriétaires-exploitants pour les informer de la situation. Le syndicat a refusé d'envisager d'autres concessions, précisant qu'il était d'avis que « la convention collective continuait de s'appliquer telle qu'elle avait été conclue » (traduction).

[46] Le motif est un élément crucial des diverses plaintes de pratiques déloyales de travail alléguées par le syndicat. Le Conseil comprend que, au moment où le syndicat a déposé sa

plainte de pratique déloyale de travail en janvier 2012, les avis de mise à pied n'avaient pas encore pris effet, et le syndicat avait émis l'hypothèse qu'il s'agissait uniquement d'une autre tactique de l'employeur dans la campagne qu'il menait en vue d'obtenir des concessions de la part du syndicat et de ses membres. Cependant, les événements qui ont suivi n'appuient pas l'allégation du syndicat selon laquelle la décision et les mesures que l'employeur a prises en janvier 2012 reposaient sur un motif illégal.

1. Allégations de lock-out illégal

[47] Le *Code* définit un lock-out à l'article 3 comme suit :

« lock-out » S'entend notamment d'une mesure – fermeture du lieu de travail, suspension du travail ou refus de continuer à employer un certain nombre des employés – prise par l'employeur pour contraindre ses employés, ou aider un autre employeur à contraindre ses employés, à accepter des conditions d'emploi.

[48] Une telle mesure est à première vue illégale si elle est prise à tout autre moment que ceux que le *Code* autorise.

[49] En l'espèce, bien qu'il ne fasse aucun doute qu'American Cartage a fermé un lieu de travail, le Conseil n'est pas convaincu que cette mesure a été prise pour contraindre les employés à accepter de nouvelles conditions d'emploi. Après avoir envoyé les avis de mise à pied, l'employeur n'a jamais cherché à obtenir de concessions de la part du syndicat afin de demeurer en activité. Les éléments de preuve fournis par l'employeur ont convaincu le Conseil que la situation financière de l'entreprise était à l'origine des avis de mise à pied et de la fermeture subséquente d'American Cartage, et que ces mesures n'étaient fondées sur aucun autre motif, qui aurait pu être illégal.

[50] Par conséquent, le Conseil ne peut pas conclure que les mesures prises par l'employeur constituaient un lock-out illégal, et il rejette la plainte relative au lock-out illégal.

2. Allégations de pratiques déloyales de travail

[51] Le syndicat a aussi allégué que l'employeur, par les mesures qu'il a prises, est intervenu dans la représentation des employés par le syndicat, en violation de l'alinéa 94(1)a) du *Code*; qu'il a menacé les employés parce qu'ils étaient membres du syndicat, en violation de

l'alinéa 94(3)a) du *Code*; et qu'il a cherché, par des menaces ou des mesures coercitives, à obliger ses employés à cesser d'adhérer à TCA-Canada, en violation de l'article 96 du *Code*. Ces dispositions se lisent comme suit :

94. (1) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte :

a) de participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des employés par celui-ci;

...

94. (3) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte :

a) de refuser d'employer ou de continuer à employer une personne, ou encore de la suspendre, muter ou mettre à pied, ou de faire à son égard des distinctions injustes en matière d'emploi, de salaire ou d'autres conditions d'emploi, de l'intimider, de la menacer ou de prendre d'autres mesures disciplinaires à son encontre pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

(i) elle adhère à un syndicat ou en est un dirigeant ou représentant – ou se propose de le faire ou de le devenir, ou incite une autre personne à le faire ou à le devenir –, ou contribue à la formation, la promotion ou l'administration d'un syndicat,

(ii) elle a été expulsée d'un syndicat ou suspendue pour une raison autre que le défaut de paiement des cotisations périodiques, droits d'adhésion et autres paiements qui incombent sans distinction à tous ceux qui veulent adhérer au syndicat ou y adhèrent déjà,

(iii) elle a participé, à titre de témoin ou autrement, à une procédure prévue par la présente partie, ou peut le faire,

(iv) elle a révélé – ou est sur le point de le faire – des renseignements en exécution ou prévision de l'obligation qui lui est imposée à cet effet dans le cadre d'une procédure prévue par la présente partie,

(v) elle a présenté une demande ou déposé une plainte sous le régime de la présente partie,

(vi) elle a participé à une grève qui n'est pas interdite par la présente partie ou exercé un droit quelconque prévu par cette dernière.

...

96. Il est interdit à quiconque de chercher, par des menaces ou des mesures coercitives, à obliger une personne à adhérer ou à s'abstenir ou cesser d'adhérer à un syndicat.

[52] Le syndicat n'a fourni aucun détail pour expliquer en quoi l'envoi des avis de mise à pied contrevenait à ces dispositions du *Code*. Il allègue plutôt un « type de comportement » (traduction) adopté par l'employeur au fil des ans sur lequel il invite le Conseil à se fonder pour conclure que l'employeur a envoyé les avis de mise à pied et a par la suite fermé l'entreprise pour des motifs illégitimes. Les éléments constituant ce type de comportement englobent les demandes de l'employeur en vue d'obtenir des concessions durant les négociations collectives; le fait que celui-ci aurait appuyé une demande présentée par un autre syndicat afin de déloger le syndicat en place; le lock-out légal des employés durant les négociations en 2011; le fait que l'employeur n'aurait pas respecté les modalités de la nouvelle convention collective; le

congédiement du président du syndicat, qui a été suivi de sa réintégration, ordonnée par un arbitre; ainsi que la convocation des chauffeurs à des réunions et la menace de fermer l'entreprise.

[53] Selon le syndicat, la fermeture de l'entreprise constitue une intervention illégale aux termes de l'alinéa 94(1)*a*) et une conduite illégale aux termes de l'article 96 du *Code*. Il affirme que la propriétaire a été en mesure de répartir les actifs et les fonds parmi les diverses entreprises qu'elle possède de manière à pouvoir prétendre que la situation financière d'American Cartage était désastreuse, même si l'ensemble de son empire commercial n'était pas en péril. Le syndicat souligne qu'il ne s'agit pas d'un cas où les créanciers de l'employeur ont déposé une requête de mise en faillite, mais plutôt de la fermeture de la seule entreprise syndiquée au sein d'un groupe d'entreprises affiliées. Le syndicat remet en cause la justification fournie pour expliquer la fermeture, et il soutient[^]; que cette décision a été motivée par un sentiment antisyndical. Il invoque le prétendu « type de comportement » décrit ci-dessus pour démontrer que les motifs de l'employeur étaient illégitimes.

[54] Du point de vue du syndicat, les mises à pied de 2012 semblent n'être qu'une autre tentative de l'employeur pour obtenir des concessions de la part du syndicat et de ses membres en les menaçant et en les intimidant. Du point de vue de l'employeur, la série d'événements relevés par le syndicat permet de voir une entreprise soumise à une concurrence féroce qui cherche désespérément à être déchargée de ses obligations financières et à attirer l'attention du syndicat et des employés sur la gravité de la situation.

[55] Compte tenu des circonstances, le Conseil n'est pas convaincu que, comme l'allègue le syndicat, les mesures prises par l'employeur visaient à lui permettre de se soustraire à ses obligations en matière de négociations collectives et à punir le syndicat et ses membres pour avoir exercé les droits que leur confère le *Code*. Sous réserve des contraintes qu'il a acceptées dans le cadre d'une convention collective, un employeur a le droit de revoir ses activités et de restructurer ou de cesser celles qui ne sont pas rentables. Malgré les allégations du syndicat concernant le type de comportement adopté par l'employeur, le Conseil n'est pas convaincu que la décision de fermer American Cartage se fondait sur autre chose que sur des motifs

commerciaux légitimes ou que cette décision a été motivée par un sentiment antisyndical. Les plaintes alléguant violation de l'alinéa 94(1)a) et de l'article 96 du *Code* sont donc rejetées.

[56] Le Conseil souligne que les plaintes alléguant violation du paragraphe 94(3) du *Code* sont assujetties à une disposition qui prévoit l'inversion du fardeau de la preuve; ainsi, il incombe à l'employeur de prouver qu'il n'a pas enfreint ce paragraphe. En se fondant sur les éléments de preuve qui lui ont été présentés, le Conseil est convaincu que les événements qui font l'objet de la plainte, à savoir l'envoi d'avis de mise à pied, puis la fermeture de l'entreprise et la mise à pied des membres du syndicat, découlent de décisions prises pour des motifs commerciaux légitimes et qu'ils ne constituent donc pas une violation de l'alinéa 94(3)a) du *Code*. La plainte est par conséquent rejetée.

[57] Les dossiers du Conseil dans les présentes affaires sont maintenant clos.

Traduction

Elizabeth MacPherson
Présidente

Terence Lineker
Membre

Cindy Oliver
Membre